



09. Sitzung HGB-FA am 11.04.2013
09_01c_HGB-FA_130315_SN_DRSC_E_DCGK

DRSC e. V. • Zimmerstr. 30 • 10969 Berlin

Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex
Klaus-Peter Müller
c/o Commerzbank AG

60261 Frankfurt/Main

Telefon +49 (0)30 206412-12

Telefax +49 (0)30 206412-15

E-Mail info@drsc.de

Berlin, 15. März 2013

Stellungnahme zu den Formulierungsvorschlägen für Änderungen am Deutschen Corporate Governance Kodex

Sehr geehrter Herr Müller, sehr geehrte Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu den Formulierungsvorschlägen für Änderungen am Deutschen Corporate Governance Kodex Stellung nehmen zu können.

Wir weisen darauf hin, dass wir uns in der Stellungnahme auf die Änderungsvorschläge hinsichtlich der Vorstandsvergütung (Abschnitt 4.2. im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)) beschränken.

Zu den Änderungsvorschlägen der einzelnen Abschnitte nehmen wir wie folgt Stellung:

zu Abschnitt 4.2.3. Absatz 2

Bei der Forderung, „betragsmäßige Höchstgrenzen“ festzusetzen, sehen wir in dem Fall der Gewährung einer bestimmten Anzahl von Aktien (oder Wertsteigerungsrechten) als Vergütung, die erst nach einer gewissen Haltedauer veräußert werden dürfen, Probleme. Der Geldwert der Zusage kann theoretisch begrenzt werden, der Wert der Aktien im Zeitpunkt der Übertragung steht dagegen erst nach Ablauf der mehrjährigen Warte- bzw. Sperrfrist fest. Dieser hängt von der weiteren Entwicklung des Aktienkurses ab. Eine vom Kodex empfohlene betragsmäßige Höchstgrenze könnte sich aus diesen Gründen auf die Zielerreichung beziehen, die Grundlage für die Zusage der variablen – insbesondere aktienbasierten – Vergütung bildet, nicht aber auf den Wert, den die Aktien bei Übertragung nach Ablauf einer Warte- bzw. Sperrfrist tatsächlich haben. Es kann der Fall eintreten, dass zum Zeitpunkt der erstmalig möglichen Veräußerung der Aktien deren Gesamtwert über der festgelegten Höchstgrenze liegt. Hier ist unseres Erachtens eine Präzisierung notwendig, wie mit dem die Höchstgrenze übersteigenden Betrag umgegangen werden soll.



zu Abschnitt 4.2.3. Absatz 3

Der in diesem Absatz verwendete Begriff „Versorgungsniveau“ erweckt den Eindruck, dass sich die Ausführungen in diesem Absatz auf leistungsorientierte Versorgungszusagen beziehen. Die Unternehmen gehen jedoch vermehrt dazu über, beitragsorientierte Versorgungszusagen zu gewähren. Hier ist unseres Erachtens eine Klarstellung notwendig, ob sich der Begriff „Versorgungsniveau“ nur auf leistungsorientierte Versorgungszusagen bezieht oder auch beitragsorientierte Zusagen erfasst. Es wäre in diesem Zusammenhang hilfreich, wenn ein anderer Begriff verwendet werden würde.

zu Abschnitt 4.2.5 Absatz 3

In diesem Abschnitt werden die Begriffe „kurzfristige variable Vergütung“, „langfristige variable Vergütung“ und „mehrjährige variable Vergütung“ verwendet. Zunächst ergibt sich die Frage, ob ein Unterschied zwischen „langfristiger variabler Vergütung“ und „mehrjähriger variabler Vergütung“ besteht. Unterschiede können z.B. in der Erdienungszeit für den entsprechenden Vergütungsbestandteil bestehen. Sofern dies der Fall ist, sind weitere Ausführungen notwendig, die den Unterschied zwischen beiden Begriffen erläutern. Gleichfalls ist eine Klarstellung notwendig, wie in den Mustertabellen die „langfristige variable Vergütung“ abzubilden ist, da in den Tabellen dieser Begriff nicht mehr verwendet wird. Wenn zwischen beiden Begriffen nicht differenziert wird, wäre es im Sinne der Klarheit hilfreich, nur einen Begriff zu verwenden.

Darüber hinaus erachten wir eine Klarstellung für notwendig, in welchem Verhältnis die Begriffe „Festvergütung“, „kurzfristige variable Vergütung“, „langfristige variable Vergütung“ und „mehrjährige variable Vergütung“ zu den in § 289 Nr. 9 Buchstabe a) Satz 5 HGB und § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a) Satz 5 HGB verwendeten Begriffe „erfolgsunabhängige Komponente“, „erfolgsbezogene Komponente“ und „Komponente mit langfristiger Anreizwirkung“ stehen. Sofern im DCGK Unterschiede hinsichtlich der Vergütungsbestandteile, die jeweils unter die einzelnen Begriffe subsummiert werden, gesehen werden, sollten diese Unterschiede im DCGK erläutert werden. Bei einem unterschiedlichen Begriffsverständnis wären die Unternehmen gezwungen, zusätzlich zu den gesetzlichen Anhangangaben gemäß § 289 Nr. 9 HGB bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB auch die Informationen gemäß DCGK anzugeben. Wenn keine Unterschiede im Verständnis der Begriffsinhalte bestehen, sollten im Kodex im Sinne der Klarheit auch die gesetzlichen Begriffe verwendet werden. Zumindest sollte jedoch klargestellt werden, dass die Begriffe synonym verwendet werden.

zu den Mustertabellen

Grundsätzlich erachten wir die Forderung, die nicht aktienbasierten Vergütungen, an deren Auszahlung bestimmte Bedingungen geknüpft sind, bereits im Zeitpunkt der Zusage anzugeben, für problematisch. Mit der sofortigen Berichterstattung über die Vergütung zum Zeitpunkt der Zusage wird dem Adressaten der Eindruck vermittelt, dass beim Vorstandsmitglied eine Vermögensmehrung in dieser Höhe stattgefunden hat, obwohl das Vorstandsmitglied die Vergütung erst zu einem späteren Zeitpunkt erhält (wenn die Bedingungen erfüllt sind). Daher sollte in den DCGK eine Klarstellung aufgenommen werden, dass nicht aktienbasierte Vergütungen erst dann als gewährt gelten und damit anzugeben sind, wenn alle Bedingungen für die Auszahlung der Vergütung erfüllt sind.

Ferner erachten wir die Anforderung nach der Angabe von Werten in den Mustertabellen, die auf der Basis der IFRS ermittelt wurden, als zu einschränkend. Dadurch wird die Anwendung der Mustertabellen durch nicht nach den IFRS bilanzierende Unternehmen erschwert bzw. verhindert. Dies widerspricht der Empfehlung in der Präambel des DCGK, dass auch nicht börsennotierte Unternehmen, die in der Regel ihren Abschluss nicht nach den IFRS erstellen, den DCGK beachten sollten. Daher sollten die Anforderungen an die darzustellenden Werte nicht nur ein zugrundeliegendes Rechnungslegungssystem vorsehen, sondern eine Alternative für nicht nach IFRS bilanzierende Unternehmen zulassen.



Des Weiteren wären Klarstellungen hinsichtlich des Ausweises von Aktien hilfreich, die ein Vorstandsmitglied im eigenen Depot hält und die mit einer Haltefrist verbunden sind (sogenannte Eigeninvestments).

zu Mustertabelle 2

In der Mustertabelle 2 ist der Zufluss im bzw. für das Berichtsjahr darzustellen. Gemäß der Erläuterung der Tabelle sind die für die Festvergütung, die Nebenleistungen und den Dienstzeitaufwand ausgewiesenen Beträge identisch mit denen in der Mustertabelle 1. Die für die einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütungen ausgewiesenen Beträge stellen die Auszahlungsbeträge dar. In der Mustertabelle 2 kommt es somit zu einer Vermischung des Ausweises von ausgezahlten und nicht ausgezahlten Beträgen. Insbesondere für die Festvergütung ist nicht sichergestellt, dass der gewährte Betrag identisch mit dem ausgezahlten Betrag ist. Hier stellt sich die Frage, ob diese Vermischung für den Adressaten eine hilfreiche Information ist.

Des Weiteren wird aus den Erläuterungen zur Mustertabelle 2 nicht deutlich, mit welchem Wert in vorherigen Perioden gewährte und in der Berichtsperiode dem Vorstandsmitglied zugeflossene Aktien in der Tabelle abzubilden sind. Hier ist insbesondere unklar, ob in der Tabelle der Wert der Aktien, der zum Zeitpunkt der Gewährung bestand, oder der Wert, der zum Zeitpunkt des Übergangs an das Vorstandsmitglied vorlag, angegeben werden soll. Wir erachten weiterführende Erläuterungen für hilfreich.

zu Mustertabelle 3a

In der Mustertabelle 3a in der Spalte VII wird die Angabe des kumulierten Aufwands aus mehrjähriger variabler Vergütung verlangt. Sofern es sich bei der mehrjährigen variablen Vergütung um eine aktienbasierte Vergütung handelt, geht die geforderte Angabe über die Anhangangabevorschriften gemäß § 289 Nr. 9 Buchstabe a) Satz 4 HGB bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a) Satz 4 HGB hinaus, da gemäß dieser Vorschrift nur die Wertänderungen anzugeben sind, die aus Änderungen der Bezugsbedingungen resultieren.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Liesel Knorr
Präsidentin